

NUEVAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL DESARROLLO REGIONAL ¿QUIÉNES SON Y QUE AFIRMAN SUS ACTORES?

César Marín E. ()*
Verónica Hernández R.

1. INTRODUCCIÓN:

En las distintas proposiciones de organismos internacionales, especialmente CEPAL y UNESCO se le atribuye un papel estratégico a la educación y a la producción de conocimientos en su relación con el crecimiento económico, la equidad social y la formación ciudadana.

También se señala que el desarrollo social no puede estar ajeno a la transformación de las estructuras productivas, lo que a su vez requiere de una mejor calidad de la educación y la generación de conocimientos.

“La difusión de códigos de modernidad y la formación de recursos humanos en todos los sectores de la sociedad se constituyen en la columna vertebral sobre la cual, se articularán los cambios productivos, la participación ciudadana la integración simbólica y la movilidad social” (1).

En nuestro país, desde 1990 y con especial énfasis a partir de 1994, se viene planteando la centralidad de la educación dentro de las políticas de gobierno, sustentadas en el nuevo tipo de sociedad

emergente que plantea desafíos diferentes al Sistema Educativo. En el informe preparado por el comité Técnico asesor de la Comisión Nacional de Modernización de la Educación, (1994) se explicita, que frente a los nuevos desafíos del futuro, la educación debe contribuir a superar la extrema pobreza, mantener y aumentar el crecimiento económico, mejorar las condiciones de competitividad y crear un orden social, donde se incorporan los aspectos de modernidad sin quiebre de la identidad nacional.

Se destaca en el informe antes mencionado, la importancia clave que tienen los recursos humanos para poder enfrentar con éxito estos desafíos, señalando que es el Sistema Educativo el principal mecanismo institucional encargado de elevar continua y perseverantemente los niveles educacionales de los recursos humanos del país.

(*) Director del Servicio Educativo. Profesor y Magister en Educación.

Otro antecedente importante de destacar es aquel que se relaciona con las políticas y mecanismos de descentralización y regionalización, políticas dirigidas especialmente a la formación, capacitación y perfeccionamientos de los recursos humanos que serán los agentes claves en el desarrollo regional.

Consciente de estos desafíos la Universidad de Los Lagos, inicia el año 1994 el estudio e implementación de programas "Especiales de Titulación" dirigidos a una población distinta a la

tradicional. El nuevo segmento al cual se dirigen estos programas, lo conforman personas adultas insertas en el mundo laboral, con licencia de educación media y que por diversas razones no tuvieron acceso a la educación superior. Esta oferta es rápidamente demandada por los trabajadores, tanto del sector público como privado. Así lo demuestra la gran variedad de instituciones gremiales que firman convenio con la universidad; y el rápido crecimiento que han experimentado el número de programas, matrícula y sedes donde se imparten (Ver cuadro 1).

COBERTURA PROGRAMAS DE TITULACIÓN EXTRAORDINARIA

UNIVERSIDAD DE LOS LAGOS.

(cuadro N°1)

AREA	Programa				Lugares en que se imparten				Matrícula alumnos nuevos			
	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997	1994	1995	1996	1997
Administración	2	3	3	4	9	13	13	13	911	999	699	816
Contabilidad	2	2	2	2	1	5	6	7	0	167	110	144
Educación	2	3	3	4	0	6	11	15	0	308	468	1624
Cs. Sociales	2	2	2	2	1	3	5	8	0	132	334	338
Tecnología	0	1	1	1	1	2	2	2	52	53	0	0
Informática	0	0	1	1	0	0	2	3	0	0	101	80
Totales	8	11	12	14	12	29	39	48	963	1659	1712	3002

(en el cuadro no se considera la deserción)

TOTAL SEDE 1997 : 18

MATRÍCULA TOTAL 1997: 5734

Desde el punto de vista institucional estos programas son evaluados, tanto en lo académico como en lo económico, por parte de los organismos colegiados: Consejo Universitario y Consejo Superior; es

decir, evaluación Ex-ante de la propuesta. Sin embargo, institucionalmente no se tenía conocimiento sistematizado de quiénes eran los usuarios de estos programas, como tampoco de cuál era su opinión sobre la pertinencia de algunos

aspectos del curriculum formativo con relación a su función laboral, su desarrollo personal, sus expectativas laborales y la valoración de la empresa en cuanto a programa formativo.

En otras palabras, la Universidad de Los Lagos carecía de la información sobre los usuarios y procesos de formación de recursos humanos. Surgen así interrogantes como las siguientes: ¿Cuáles son las características personales, laborales y profesionales de los estudiantes?, ¿Cuál es la percepción que tienen sobre la pertinencia de su curriculum formativo?, ¿Cuál es la valoración que la empresa le otorga a su formación profesional?, verificar en que medida existen diferencias entre los alumnos trabajadores de regiones y los de la región metropolitana sobre estos aspectos.

METODOLOGÍA

La población objeto de estudio corresponde a la totalidad de los alumnos matriculados en los programas de Titulación Extraordinaria en todo el país durante el primer semestre de 1996.

La muestra equivalente a 1542 individuos (35%) de la población y corresponde a los estudiantes presentes cuando se aplicó el cuestionario, entre los meses junio y julio de 1996.

Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario semiestructurado, sometido previamente

a juicio de expertos para lograr validez. Este cuestionario estaba orientado a obtener información sobre los siguientes aspectos: identificación, formación profesional previa, actividad laboral, motivo de ingreso, percepción sobre algunos aspectos del Plan y Programas de estudios, desarrollo personal y expectativas laborales.

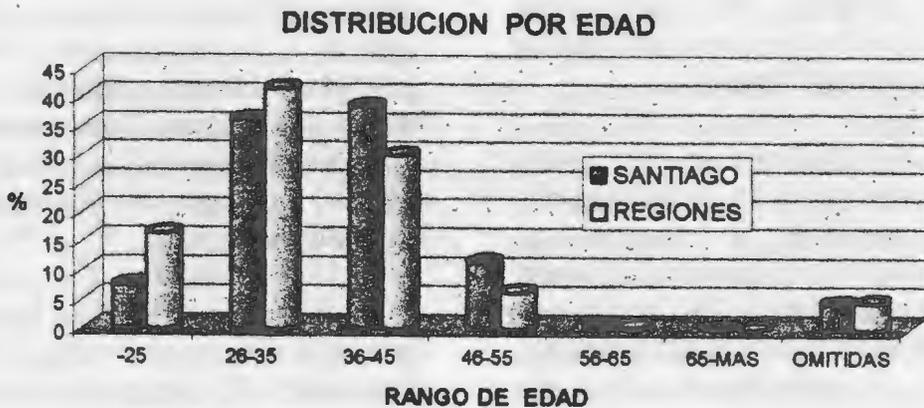
El análisis es de tipo: Descriptivo, Comparativo entre las variables consultadas, (la distribución de alumnos por región contrarrestando con los alumnos de la región metropolitana), utilizando frecuencias y porcentajes.

HALLAZGOS:

El total de la muestra está constituida por 1.542 estudiantes de los cuales el 26% corresponde a la región metropolitana. Lo que implica que sobre el 74% de los Recursos Humanos que acceden a esta formación se encuentran distribuidos en el resto de las regiones del país.

La distribución por grupos etáreos nos demuestra que la población más joven (rango 26-35 años representada por el 33,6) se encuentra en las regiones, mientras que en la región metropolitana el 42,1% de la población se encuentra en el rango de 36-45 años. El grupo etáreo de 46-55 está representado por un 11,7% en tanto en las regiones presentan una frecuencia de 6,5% (Gráfico N°1).

Gráfico Nro. 1



Con respecto a la distribución por programa impartido por la Universidad, la región metropolitana consta de 6 programas de los cuales los con mayor demanda son: Ing. (e) en Administración Pública y Educación General Básica. Ambas representan el 68,8% de la

población. En el resto de las regiones se distribuyen 11 programas de los cuales: Ing. (e) en Administración Pública (25,4%) y Téc. Univ. Educación Especial de Adultos (24,3%) son los con mayor cobertura (Gráfico N°2).

Gráfico Nro. 2



ANTECEDENTES LABORALES

En cuanto a la situación laboral de estos alumnos se obtiene que el 99% de los alumnos matriculados en Santiago se encuentra trabajando en el momento de aplicado el cuestionario, en las regiones del país el 94,5% se encuentra en una situación similar, demostrando con esto que los programas cumplen uno de los objetivos que los generó, ser planes especiales para trabajadores que por diversas razones no lograron ingresar a la universidad. Si analizamos las instituciones donde trabajan estos estudiantes se obtiene que en Santiago el 78,2% se desempeña en el sector público y el 18,8% en el sector privado, las mismas variables manejadas en las regiones representa al 65,1% en el sector público y el 25,7% en el sector privado, es mínimo el porcentaje de personas que trabajen en forma independiente, sólo en regiones con un 1,5.

Se sabe que el mayor porcentaje de los alumnos desempeña sus funciones en el sector público, lo que se contrasta con la carrera de Ing. (e) en

Administración Pública, la cual presenta el mayor ingreso de estudiantes.

Así mismo es necesario determinar cuál es la función específica que estos estudiantes trabajadores cumplen en su lugar de trabajo. Mayoritariamente cumplen funciones administrativas: Santiago (36,2% en las regiones (33,1%) no existiendo diferencias significativas. En la región Metropolitana el 23,3% cumple la función de jefatura, en tanto que en las regiones el segundo rango con mayor frecuencia es aquel en que los estudiantes cumplen con otras funciones, no considerada en la escala con un 19,6%. Esta variable analizada en Santiago está representada por un 7,8%.

INGRESOS:

Si analizamos que en Santiago el 60% de los estudiantes cumplen funciones entre jefaturas y administrativas, es importante determinar porqué los sueldos son inferiores comparados con los estudiantes del resto del país (Gráfico N°3).

INGRESO BRUTO PERCIBIDO POR ALUMNO.



Los ingresos percibidos por los estudiantes de Santiago presentan la mayor frecuencia entre el rango de \$100.001-\$150.000 con un 21,5%, en tanto en las regiones el rango de \$150.001-\$200.000 obtiene el 24,9%. Lo que explica esta situación es el incremento de remuneración que reciben las personas que habitan en lugares donde se paga el derecho a zona. Ejemplo: Coyhaique.

MOTIVACIÓN DE INGRESO:

Con respecto a la motivación de ingreso a estos Programas de titulación los alumnos independiente de su ubicación geográfica, optan por tres opciones:

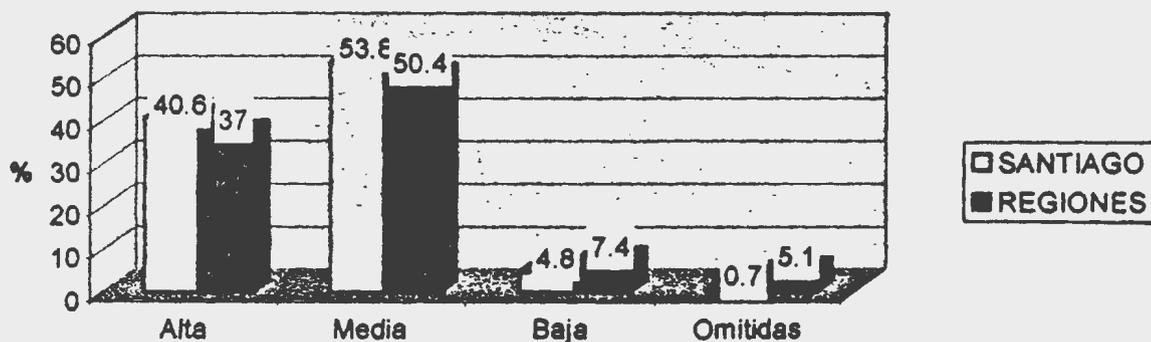
1. Acceder a la Universidad (48,1%)
2. Aumentar sus ingresos (39,7%).

3. Mejorar la calidad de su trabajo (38,2%).

PERCEPCIÓN SOBRE EL CURRÍCULUM FORMATIVO:

El análisis de los datos indican que la percepción que tienen los usuarios con respecto a la pertinencia de la formación que reciben es positiva; sin diferencias importantes entre los grupos comparados. Para la región metropolitana, el 40,8% opinó que existe coherencia entre objetivos, contenidos y evaluaciones de las disciplinas incluidas en su plan de estudio, este porcentaje aumenta a un 41,5% en estudiantes de regiones. Comportamiento similar muestran los otros aspectos medidos: pertinencia de los contenidos y métodos y técnicas aprendidos con la función laboral desempeñada. (Gráfico N°5).

COHERENCIA ENTRE OBJETIVOS, CONTENIDOS Y EVALUACIONES



Sin duda, el aspecto con mayor valoración tanto en Santiago como en regiones, fue el aporte a su desarrollo personal, en su mayoría los estudiantes tienen una opinión positiva: Santiago un 78,1%, en las regiones un 79,3%.

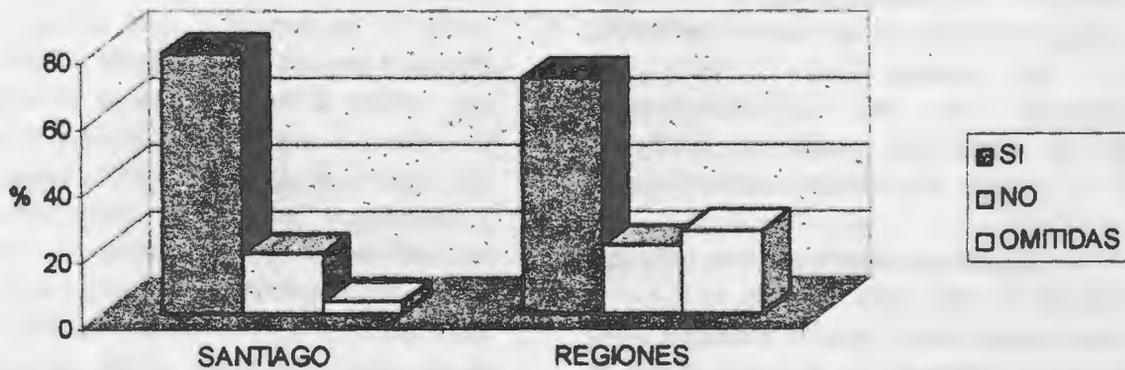
Asimismo era necesario determinar en qué medida consideraban los alumnos que el programa les permitiría desempeñarse laboralmente en forma competitiva. Se concluye que los alumnos de Santiago tienen una valoración más alta (70,3%), en tanto en las regiones se representa con un 59,7% diferencia que podría explicarse por el

porcentaje (4,7%) de respuestas omitidas en regiones.

EXPECTATIVAS LABORALES

Consultados los alumnos sobre la intención de permanecer en el trabajo actual después de terminado sus estudios, el 70% de estos se manifiestan favorablemente. Se distinguen leves diferencias donde las personas de regiones lo manifiesta en un 70,7% en cambio Santiago se representa por un 78,1%.

PERMANENCIA POSTERIOR EN SU EMPRESA



CONCLUSIONES:

Para determinar el aporte que entrega la Universidad de Los Lagos al desarrollo regional es necesario considerar que:

El 74% de los estudiantes matriculados en estos programas se encuentran distribuidos en las regiones del país, lo cual lleva consigo un valioso aporte en formación de recursos humanos pieza clave para los procesos de desarrollo de la nación y en especial para las regiones los respectivos estudiantes.

El 65,4% de la población estudiada en las regiones trabaja en el sector público; el 67,7% de los estudiantes se encuentran insertos en carreras como Ingeniería (e) en Administración Pública (25,4%), Técnico

Universitario en Administración Pública (2%), el 47% restante estudia programas relacionados con el área de educación con lo cual se puede inferir, que estos futuros profesionales, podrían ser parte de los recursos humanos capacitados que necesitan las regiones para lograr la descentralización del país.

El currículum cumple los objetivos, según la percepción de sus estudiantes de satisfacer las expectativas de los alumnos en temas concernientes a la pertinencia de contenidos, métodos y técnicas y la coherencia entre objetivos, contenidos y evaluaciones. En consecuencia, los resultados de la evaluación de procesos realizada permiten determinar que académicamente los programas de Titulación Extraordinaria, están cumpliendo los objetivos para los cuales fueron creados.

(1) "La Educación en la Actual Inflexión del Desarrollo: Visión Regional y Visión Nacional" CEPAL Serie Políticas Sociales N°8, Pág. 9.